

**LA FELICIDAD LABORAL FACTOR CLAVE EN LAS EMPRESAS PARA
RETENER EL TALENTO HUMANO**

DIANA MARIA GALINDO ESPITIA

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C.
2019**

**LA FELICIDAD LABORAL FACTOR CLAVE EN LAS EMPRESAS PARA
RETENER EL TALENTO HUMANO**

DIANA MARIA GALINDO ESPITIA

**Monografía, para optar por el título de
Especialista en Gerencia del Talento Humano**

**ORIENTADOR(A)
MARÍA EUGENIA VILLA CAMACHO
Psicóloga, PhD.**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C
2019**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma Director Especialización

Firma Calificador

Bogotá, D.C. Abril de 2019

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Jaime Posada Díaz

Vicerrectora Académica y de Posgrados

Dra. Ana Josefa Herrera Vargas

Vicerrector de Desarrollo y Recursos Humanos

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Director de la Especialización en Gerencia del Talento Humano

Dra. María Margarita Romero Archbold

Decano Facultad de educación permanente y Avanzada

Dr. Luis Fernando Romero Suarez

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mi familia, mi esposo, mis dos hijos y mi mamá. A todos ellos por su incondicional apoyo, comprensión para llevar a feliz término este trabajo y lograr una meta más en mi proyecto de vida.

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a toda mi familia, por su apoyo incondicional en todas las metas y proyectos que emprendo, por su comprensión en donde en ocasiones implica sacrificar tiempo para compartir con la familia, pero sé que a futuro trae su recompensa para todos.

Agradecer a todos los docentes de la especialización Gerencia del Talento Humano, por darme la oportunidad de conocerlos y recibir de ellos sus conocimientos, experiencias y la pasión que tienen por su labor.

A la Doctora María Eugenia, por orientar todo el proceso de la elaboración de este trabajo, por su tiempo, paciencia, comprensión y entrega total como docente y profesional.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	11
OBJETIVOS	12
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2 JUSTIFICACIÓN	14
3 ANTECEDENTES	15
4 DELIMITACIÓN	16
5 MARCO TEÓRICO	17
5.1 DIMENSIONES DE LA FELICIDAD	20
5.2 BIENESTAR-BIENESTAR SUBJETIVO	22
5.3 MEDICIÓN DE LA FELICIDAD	23
5.4 LA FELICIDAD DESDE LA PSICOLOGIA POSITIVA	24
5.5 IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZATIVA	28
5.6 NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN EMPRESARIAL	28
6 DISEÑO METODOLÓGICO	31
7 CONCEPTO DE FELICIDAD	32
8 CLIMA LABORAL	35
9 SATISFACCION LABORAL	37
10 IMPORTANCIA DE LA FELICIDAD COMO FACTOR CLAVE PARA RETENER EL TALENTO HUMANO	39
11 ESTRATEGIAS DE LAS EMPRESAS PARA FORTALECER LA FELICIDAD LABORAL	40
12 CONCLUSIONES	42
13 RECOMENDACIONES	43
BIBLIOGRAFIA	44

LISTA DE GRÁFICOS

	pág.
Figura 1. Esquema subyacente de la felicidad: Lo esperado y lo realizado	20
Figura 2. Las dimensiones de la felicidad	21
Figura 3. Estructura del bienestar psicológico	23

GLOSARIO

CLIMA LABORAL: conjunto de atributos del ambiente de trabajo (condiciones físicas, relaciones interpersonales, estilos de comunicación, liderazgo...), que son percibidas por los trabajadores al interior de las organizaciones, y que impactan en la conducta y el desempeño.

FELICIDAD: emoción que genera un grado de satisfacción de una persona en sus diferentes ámbitos, personal, familiar, profesional, laboral. Para tener vida placentera y significativa.

MOTIVACIÓN: estado interno de la persona que lo impulsa a tener reacciones, respuestas para lograr satisfacer sus necesidades.

PSICOLOGÍA POSITIVA: estudio científico del bienestar de la persona, desde el enfoque de las emociones positivas, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y proporcionar bienestar.

SATISFACCION LABORAL: indicador de las actitudes del trabajador frente a su trabajo, que puede ser positivo o negativo, cuando este cumple con sus expectativas personales y profesionales.

INTRODUCCIÓN

A partir de la revisión bibliográfica y de investigaciones realizadas, se abordara la felicidad en el trabajo como uno de los factores importantes en el momento de retener el talento humano, la fuga de personal es un riesgo constante, debido a la competitividad entre las empresas por atraer y mantener a los mejores.

La felicidad puede ser un estado subjetivo, personal, sujeto a factores internos y externos que se convierten en incentivos para que los trabajadores estén más motivados y comprometidos, por lo anterior se plasmara el concepto de felicidad según autores que se han preocupado por el tema en mención.

Los factores internos de cada persona así como los externos que están relacionados con el ambiente de trabajo, proporcionan satisfacción, percepción que afecta emocionalmente a las personas e influyen sobre su conducta. Condiciones medibles, a través del clima laboral, el cual se ha convertido en una preocupación de las empresas como un indicador que no solo impacta sobre la productividad y que tiene gran valor en los programas de retención del personal.

Mantener satisfechos y motivados a todos los miembros de una empresa es el gran reto, invertir en la felicidad de cada trabajador, brindando beneficios y flexibilidad, son estrategias que se buscan para la satisfacción laboral y el bienestar de las personas en su trabajo. Se identificaran cuáles son esas estrategias y programas complementarios al salario que buscan marcar una diferencia significativa y que logren retener cada vez más al personal.

El ser felices en el trabajo depende de múltiples factores, y no solo es una responsabilidad de las empresas, también depende de cada persona, de cada trabajador, la satisfacción laboral puede que no sea duradera, las personas al igual que los puestos de trabajo evolucionan, cambian con el tiempo y es ahí la clave de reinventarse cada día, para la búsqueda del crecimiento personal y por ende organizacional.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Describir a través de la investigación bibliográfica la importancia que ha tomado la felicidad laboral como estrategia organizacional para retener el talento humano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir el concepto de felicidad, clima laboral, satisfacción, según autores, como punto de partida de la investigación.
- Relacionar los conceptos de felicidad laboral, clima laboral, satisfacción, como factores relevantes para la retención del talento humano.
- Establecer la importación de la felicidad laboral, como estrategia para la retención del personal.
- Identificar las estrategias implementadas en las empresas, para fortalecer la felicidad laboral.

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad retener el personal, en donde la globalización obliga a las empresas hacer más competitivas, es un tema que genera preocupación en las empresas, los trabajadores no solo buscan su felicidad con una buena asignación salarial, sino que buscan otros factores como desarrollo profesional, calidad de vida, relaciones basadas en la confianza, y el personal que lleva más de una década en las empresas, también buscan oportunidades de crecimiento, cambios, para mantener el logro, la satisfacción y motivación en los lugares de trabajo.

Las personas al igual que los cargos cambian con el pasar del tiempo, y por lo tanto conllevan a las empresas a generar cambios en su estructura que faciliten la comunicación y la implementación de métodos que conduzcan al bienestar de sus integrantes, con el fin de propiciar fidelidad y retención.

Las empresas a través de encuestas miden la satisfacción de sus trabajadores y el clima laboral; pero de qué manera están trabajando las empresas con los resultados obtenidos?

La inversión en estrategias para la felicidad organizacional, las empresas lo asumen como inversión o gasto. Las empresas con optima capacidad financiera tienen excelentes desarrollos en la implementación de programas de felicidad laboral, por tal razón las personas buscan oportunidad laboral en empresas que están en el ranking de las mejores que atraen y retienen el mejor talento, donde reconocen la importancia de las personas. De esta manera buscan en el mejor talento humano su gran diferencial competitivo.

Estas empresas han generado una cultura basada en las personas, implementando condiciones de trabajo adecuadas, equidad, calidad de vida, entre otras. Se busca atraer desde la motivación intrínseca de las personas, sin dejar de lado las condiciones de los puestos de trabajo y la compensación.

Las empresas están trabajando en flexibilizar la gestión administrativa y cambiar sus estructuras jerárquicas, cada vez más planas con líneas de autoridad horizontales, para retener a su personal, en busca de que la creatividad repercute en la innovación y en cambios benéficos para sus integrantes generando felicidad.

2 JUSTIFICACIÓN

La felicidad laboral es el reto que se han planteado las empresas, como una estrategia para retener a su personal, es decir toda persona con sus habilidades, conocimientos, experiencia, contribuyen a tener un bienestar común, tanto para él como para la empresa.

La felicidad, concepto subjetivo, ligado a la experiencia de bienestar de cada ser, por medio de la cual se juzga lo bueno o malo, se emiten juicios o se hacen afirmaciones, lo que permite recoger información que influye en el actuar. En este sentido las empresas buscan por medio de un buen clima laboral generar bienestar, brindando herramientas que contribuyen al desarrollo y crear ambientes agradables que generen felicidad y retención.

Entender el concepto de felicidad y llevarlo al trabajo, es la tarea constante de las empresas, como se pueden rediseñar para generar estrategias que permitan conducir a sus trabajadores a ser felices en el lugar donde ejecutan sus funciones y en donde comparten la mayor parte del tiempo, la felicidad laboral está estrechamente relacionada con el disfrutar lo que se hace, sentirse orgulloso y trabajar con gente con la que se pueda establecer una buena relación.

Hoy todas las generaciones de trabajadores sin lugar a duda buscan ser felices en sus trabajos, pero ¿cómo las empresas han logrado entender y aplicar el término de felicidad?, cuando por mucho tiempo se enfocaron en todo lo relacionado con infraestructura e instalaciones preocupándose por generar ambientes saludables y no ambientes que indujeran al trabajador a ser feliz.

Estos hechos han generado el gran interés por abordar en este trabajo de investigación, la felicidad laboral como factor clave para disminuir la fuga de personal y el ausentismo laboral, entre otros.

3 ANTECEDENTES

La felicidad ha sido un constructo de estudio a través del tiempo, de las diferentes culturas y épocas. Todos los seres humanos buscan alcanzarla de alguna manera y a través de muchas estrategias. En la antigua Grecia para Demócrito, la felicidad dependía de las circunstancias y la visión de cada persona, Platón, el disfrutar lo bueno y lo bello, Aristóteles, hace referencia al placer, lo que se debe hacer para crecer como persona y en la edad media la felicidad se centraba en la virtud de lo espiritual en manos de dios.

Los estudios más recientes desde la psicología positiva, define la felicidad desde la experiencia de las emociones positivas y la satisfacción con la vida. Enfoca su atención en el análisis de las cualidades y características propias de cada persona. Esta emoción contribuye a obtener resultados favorables en lo personal, familiar y laboral. Tal Ben Shahar, psicólogo positivista, director de la cátedra de felicidad de la Universidad de Harvard, ayuda a las personas a conseguir este estado, tomando como base lo que funciona para conseguir a través de la felicidad el éxito de cada una de ellas.

La felicidad ha sido objeto de estudio, universidades han creado equipos de profesionales que centran su atención en esta emoción para determinar su impacto en el trabajo, como lo menciona Belén Valera, especialista en organizaciones optimistas, Belén aclara “Los estudios científicos sobre esta cuestión, más allá de centrarse en emociones y estados de ánimo, analizan sobre todo la forma de afrontar la vida en general de cada miembro de una Organización”¹.

Empresas como Bavaria, Siemens, Grupo Argos, han llevado a la práctica la implementación de programas para aumentar la felicidad en sus trabajadores, programas como #yo respeto, promoción de buenos hábitos para la mente y el cuerpo, flexibilidad de horarios, teletrabajo, para generar empoderamiento y confianza, satisfacer sus necesidades, conduciendo a la felicidad.

¹ LA VANGUARDIA. En auge las empresas que miden la felicidad de sus empleados. [sitio web]. Barcelona. ES. sec. Vida. 10, Febrero, 2016. [Consultado 22, Septiembre, 2018]. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/vida/20160204/301901605609/felicidad-trabajo.html>

4 DELIMITACIÓN

Este trabajo de investigación desde la consulta bibliográfica, tiene como finalidad reconocer el impacto que tiene la felicidad en el ámbito laboral y como factor clave que conduce al éxito de las personas en sus diferentes esferas desde lo personal, familiar, pero especialmente en el trabajo.

5 MARCO TEÓRICO

Definir la felicidad ha sido estudio y preocupación desde tiempos muy antiguos, y un deseo relevante y de mayor importancia para el ser humano, el cual se confunde con sentir alegría, un sentimiento pasajero, alcanzar la felicidad va más allá, la cual se construye partiendo de un principio, un fin. Para Beytía y Calvo, quien a su vez cita Paya², la felicidad es entendida como la apreciación global de la vida desde los aspectos positivos y placenteros. Se puede alcanzar la felicidad cuando se define un objetivo, un propósito que alcanzar, estar satisfechos con lo que se ha logrado, y el disfrutar de la vida. Para José Ortega y Gasset, filósofos contemporáneos, quien cita Paya³, la felicidad se produce cuando coincide lo que se quiere llegar a ser, con lo que es su propia realidad. La felicidad se asocia a la vida, al crecimiento personal, y a la satisfacción que se tiene del día a día.

La felicidad puede ser subjetiva, porque es el sentimiento de satisfacción propio que tiene cada persona desde su interior y como base de evaluación afectiva y cognitiva. Los niveles de felicidad subjetivos se relacionan con la posesión o no de bienes deseados, es un rasgo de conducta que no es permanente, es dinámica, así como puede alcanzar su magnitud completa, esta puede ser decreciente, y se expresa con manifestaciones de alegría, regocijo, plenitud, satisfacción. Según Sivanathan quien a su vez cita Martínez⁴, ser personas felices genera satisfacción en el trabajo y para que una organización sea competitiva, productiva y promueva el compromiso debe existir la felicidad y el trabajo. La felicidad en el trabajo es una experiencia subjetiva que deriva de las experiencias personales de los trabajadores y de las experiencias vividas en su lugar de trabajo.

² BEYTÍA Pablo, CALVO Esteban. Como medir la felicidad, Claves para políticas públicas. citado por PAYA CAYA, Karen, ESPINOZA SALAZAR, María Alejandra. [repositorio digital]. Trabajo de grado. Optar por el título profesional de Administrador de Negocios. Universidad Católica San Pablo. Arequipa. 2017. p. 40. [Consultado 11, Abril, 219]. Archivo en pdf. Disponible en: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf

³ ORTEGA, José. El secreto de la felicidad, según 12 de los filósofos más sabios de la historia. citado por PAYA CAYA, Karen, ESPINOZA SALAZAR, María Alejandra. [repositorio digital]. Trabajo de grado. Optar por el título profesional de Administrador de Negocios. Universidad Católica San Pablo. Arequipa. 2017. p. 42. [Consultado 11, Abril, 219]. Archivo en pdf. Disponible en: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf

⁴ SIVANATHAN, Niro. Transformational Leadership and Well-Being. En International Positive Psychology Summi. citado por MARTINEZ Mario, RUFINO Luis, RUFINO Nathalie, SIVIRICHI Yana. Correlación entre felicidad y rotación de personal. [repositorio digital]. Trabajo de grado. Obtener el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Surco. 2018. p. 10. [Consultado 18, 04,2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/13189>

Para Warr⁵, que también es citado por Martínez, la felicidad está determinada por el entorno laboral y del propio individuo, las características propias de las organizaciones generan la satisfacción de sus trabajadores, pero también las experiencias de vida de estos y su concepto de felicidad, es decir la felicidad es del ser mismo. Shuck y Reio⁶, quien a su vez es citado por Martínez, demostraron la relación entre compromiso laboral y felicidad, en donde el trabajador a través de la percepción del ambiente laboral, experimenta y logra su bienestar, adquiriendo el compromiso con su trabajo, el compromiso alimenta su felicidad, es importante cumplir con las expectativas y las promesas para garantizar el logro del bienestar en cada persona.

Barragán cita a Tkach y Lyubomirsky⁷, quienes realizaron investigaciones para demostrar la diferencia entre felicidad y bienestar, relacionando múltiples constructos por medio de análisis estadísticos, llegaron a la conclusión que estaban estrechamente relacionados, este estudio estableció que las características propias de la personalidad, las relaciones con los otros, los estados de ánimo y el grado de satisfacción, permitían el desarrollo de la felicidad, y la motivación entendida como el impulsor del actuar, está relacionado con el bienestar y la autoestima.

O'Connor⁸, quien menciona en su artículo publicado en el The New York times, a Robert Waldinger, que lideró desde 1938, el estudio realizado por Harvard (Harvard Study of Adult Development), en la ciudad de Boston, investigación financiada por el gobierno, aplicado a más de 700 hombres, a lo largo de su vida adulta, para establecer factores en el logro de su éxito, en donde les realizaban entrevistas y

⁵ WARR, Peter. Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo. citado por MARTINEZ Mario, RUFINO Luis, RUFINO Nathalie, SIVIRICHI Yana. Correlación entre felicidad y rotación de personal. [repositorio digital]. Trabajo de grado. Obtener el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Surco. 2018. p. 27. [Consultado 18, 04,2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/13189>

⁶ SHUCK, Brad. REIO, Thomas. Employee Engagement and Well-Being: A Moderation Model and Implications for Practice. citado por MARTINEZ Mario, RUFINO Luis, RUFINO Nathalie, SIVIRICHI Yana. Correlación entre felicidad y rotación de personal. [repositorio digital]. Trabajo de grado. Obtener el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Surco. 2018. p. 28. [Consultado 18, 04,2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/13189>

⁷ TKACH, Chris. LYUBOMIRSKY, Sonja. How do people pursue Happiness? Relating personality, Happiness-increasing strategies and well-being. Citado por BARRAGAN Estrada, AHMAD Ramsés. Aproximaciones científicas al estudio de la felicidad:¿Qué podemos aprender de la felicidad?. Revista Intercontinental de Psicología y Educación. [Redalyc]. 2013. vol. 15. no. 2. p. 10. [Consultado 16, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80228344002>

⁸ O'CONNOR, Anahad. Los secretos para una vida feliz, según un estudio de Harvard. The New York Times. [sitio web]. sec. Cultura. 6, Abril, 2016. [Consultado 16, Abril, 2019]. Disponible en: <https://www.nytimes.com/es/2016/04/06/un-estudio-de-harvard-revela-los-secretos-para-una-vida-feliz/>

exámenes médicos, y que incluyó en el estudio a sus esposas e hijos, demostró que el éxito, el dinero, no era lo esencial para ser feliz, más allá de tener salud, la esencia esta en las relaciones con los otros (familia, amigos, pareja), estas relaciones con sus altibajos y dificultades del día a día, demostrando así que las personas que fortalecen sus relaciones tienen mejores oportunidades y les va mejor.

Gabini⁹, en su artículo que lleva por título, “ Felicidad en el trabajo: Breve actualización desde la psicología positiva”, refiere que la felicidad en el trabajo, genera resultados benéficos para los trabajadores y la empresa, se logra mayor productividad, mayor rendimiento, buena salud mental y física, auto control, son trabajadores más comprometidos e involucrados con la organización, se reduce el ausentismo y las ausencias por enfermedad, los que son felices en su lugar de trabajo, tienen más apoyo de los compañeros, se crean oportunidades de crecimiento laboral, son innovadores, esto a raíz de que hay un proceso de aceptación de los valores y objetivos organizacionales. Algunas investigaciones en el tema de la felicidad en el trabajo han establecido estrategias mediante las cuales las empresas promuevan espacios de bienestar para sus trabajadores, implementar programas de formación, crear cultura organizacional saludable, promover el liderazgo competente, diseñar puestos de trabajo desafiantes entre otras, para promover una cultura con enfoque a la felicidad

En el artículo publicado en el sitio Web La Vanguardia, con relación al tema de la felicidad, menciona que es una preocupación que se ha extendido hacia diferentes campos, es un tema de debate en economía y políticas públicas. El foro Económico Mundial (World Economic Forum) sostiene que “se debe generar un modelo económico diferente, uno que satisfaga las necesidades básicas de todos los seres humanos del planeta, que respete los recursos naturales, que sea más justo y cuyo objetivo principal no sea el crecimiento per-cápita sino optimizar el bienestar humano”¹⁰, el objetivo es establecer equidad para todas las personas sin discriminación de edad, sexo, raza, religión, donde la asignación de los recursos sea justa en virtud del bienestar de la población.

Como se ha evidenciado el estudio de la felicidad ha inquietado desde tiempos atrás no solo a filósofos y diferentes disciplinas, también ha inquietado a la economía y las políticas públicas, en donde también tiene su impacto, donde los recursos no

⁹ GABINI, S. Felicidad en el trabajo: breve actualización desde la psicología positiva. Revista de Psicología. [Biblioteca digital Universidad Católica Argentina]. Argentina. 2018. vol. 14. no. 27. p. 69-72. ISSN2469-2050. [Consultado 17, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/felicidad-trabajo-psicologia-positiva.pdf>

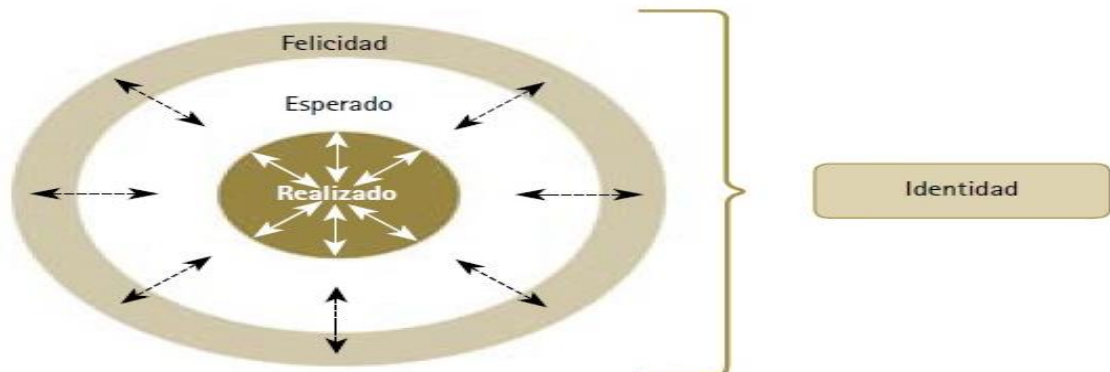
¹⁰ LA VANGUARDIA. Estas son las claves de la felicidad, según la ciencia. [Sitio web]. Clarín. sec. Psicología. 6, Diciembre, 2017. [Consultado 8, 03,2019]. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/vivo/psicologia/20171206/433415391204/claves-felicidad-ciencia.html>

solo deben estar encaminados a lo monetario sino también cobra importancia las personas en sí mismas, su bienestar y satisfacer sus necesidades, desde las más básicas y esenciales para vivir, como su desarrollo y crecimiento personal, todo para su felicidad.

5.1 DIMENSIONES DE LA FELICIDAD

La felicidad está inmersa en todas las esferas del ser humano, en donde las actividades que realiza el individuo están relacionadas entre sí, y todas las etapas de la vida humana cambian, las creencias, las experiencias y así mismo la felicidad tiene muchas dimensiones. A partir de este análisis se creó el modelo hipotético de felicidad (MHF), modelo que referencia Gamero¹¹, en la figura 1, se aprecia la parte subyacente, la relación entre las experiencias del individuo y el impacto de esta a lo largo de la vida. Se llega ser feliz cuando se alcanza la satisfacción de todas sus necesidades. En el círculo donde está la palabra realizado, representa las acciones de la persona, el cual crece a medida que se genera el aprendizaje, este también puede decrecer en la medida que sus acciones no se materializan, no se concretan, en el círculo de lo esperado, se representa las expectativas, las cuales son cambiantes, el círculo de la felicidad, es la meta cumplida, cuando satisface todas las necesidades.

Figura 1. Esquema subyacente de la felicidad: Lo esperado y lo realizado



Fuente: GAMERO MALDONADO, Harold Yusit. La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. Ciencia & Trabajo. [Scielo]. Santiago, Chile. Agosto. 2013. vol. 15 .no. 47. ISSN. 0718-2449. [Consultado 11, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000200010

¹¹ GAMERO MALDONADO, Harold Yusit. La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. Ciencia & Trabajo. [Scielo]. Santiago, Chile. Agosto. 2013. vol. 15. no. 47. ISSN. 0718-2449. [Consultado 11, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000200010

En la figura 2, representa algunas de las esferas de la vida humana, en donde también se refleja la felicidad, las cuales son condicionantes para la persona, según el grado de importancia que se le asigne, que le permita satisfacer sus expectativas y tener mayores oportunidades de ser feliz. Cada persona le da un grado de importancia o relevancia según sus objetivos, metas planteadas, o su expectativa de vida, para algunos lo más importante es lograr el éxito en el trabajo, para otros su felicidad radica en su fe y sus principios morales, sus valores, el factor económico para todos es un factor determinante en la felicidad, que según la importancia que se le da así mismo impactará en su bienestar, las relaciones humanas son indispensables para vivir en sociedad, en donde se fomenta el trabajo en equipo para buscar un bien común que contribuya a generar felicidad. En todas las etapas y momentos de la vida del ser humano, todas las experiencias que se convierten en aprendizaje impactan en la felicidad del ser humano.

Figura 2. Las dimensiones de la felicidad



Fuente: GAMERO MALDONADO, Harold Yusit. La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. Ciencia & Trabajo. [Scielo]. Santiago. Chile. Agosto. 2013 .vol. 15. no. 47. ISSN. 0718-2449. [Consultado 11, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000200010

5.2 BIENESTAR-BIENESTAR SUBJETIVO

El bienestar que siente cada persona está sujeto a sus propias experiencias, en donde puede hacer juicios, en donde determina si lo que hace está bien o por lo contrario resuelve no repetir, a través de estas experiencias recoge información que determina su comportamiento, su actuar. Según Rojas¹², Estas experiencias se clasifican en:

- **Experiencias evaluativas**, generan juicios a partir de sus propios principios, es decir hace referencia a los procesos mentales cognitivos, que le permite evaluar sus acciones buenas o malas, esta evaluación es una comparación respecto a las metas y aspiraciones de cada persona, en donde el contexto social es importante, porque las personas se observan unas a otras y a través de esa observación evalúan su situación actual y definen sus logros o fracasos contribuyendo a su felicidad.
- **Experiencias afectivas**, las emociones que sienten las personas están asociadas a un evento en particular, son momentáneas, mientras los estados de ánimo son duraderos y no están atadas a alguna situación en particular, por eso las emociones no se deben, ni se pueden dejar a un lado en el momento de tomar decisiones, por lo contrario tenerlas en cuenta y ser conscientes de ellas, favorece al bienestar que se desea alcanzar.
- **Experiencias sensoriales**, hace referencia a los cinco sentidos que se poseen, permiten conocer el entorno y esa percepción clasificarla como agradable o dolorosa.

Para Cuadra¹³, el bienestar se divide en dos componentes, lo que comprende lo emocional haciendo referencia a los estados de ánimo, y los aspectos cognitivos – valorativos, referido este último al proceso evaluativo, del grado de satisfacción sobre los aspectos de la vida. Estos dos componentes se relacionan con la dimensión subjetiva, es decir el bienestar subjetivo es lo que piensan y sienten las personas acerca de sus experiencias vivenciales y el grado de satisfacción que

¹² ROJAS, Mariano. El estudio científico de la felicidad. [Ebook]. 1. ed. México: FCE - Fondo de Cultura Económica, 2014. p. 8. ISBN. 9786071621351. [Consultado 9, Marzo, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioamericasp/detail.action?docID=4559847>

¹³ CUADRA, Haydée, FLORENZANO, Ramón. El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. [Ebook]. Santiago de Chile. vol. 12. no. 001. 2003. P. 85. [consultado 8, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioamericasp/detail.action?docID=3163202&query=felicidad#>

alcanza. Por lo tanto el bienestar subjetivo abarca el concepto de felicidad por que incluye las esferas afectivas y cognitivas del individuo. Las personas felices son más tolerantes, generosas, confiables, creativas y menos vulnerables a enfermedades.

Figura 3. Estructura del bienestar psicológico



Fuente: VASQUEZ VALVERDE, Camelo, HERVAS TORRES, Gonzalo. La ciencia del bienestar fundamentos de una psicología positiva. [Ebook]. Madrid: Difusora Larousse-Alianza Editorial, 2014. p. 16. ISBN. 9788420684864. [Consultado 10, Abril, 2019]. Archivo en PDF. Disponible en: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioamericasp/detail.action?docID=4909555&query=felicidad#>

En la figura 3, Estructura del bienestar psicológico subjetivo, describe lo que compone el afecto placentero, el afecto desagradable, las valoraciones globales y los dominios de satisfacción, en donde los sentimientos generados en los diferentes aspectos de la vida del individuo le permiten generar juicios valorativos según su propia percepción.

5.3 MEDICIÓN DE LA FELICIDAD

Según Sanín¹⁴, en la revisión literaria se mencionan instrumentos que permiten medir la felicidad, todos estos en inglés, entre los que se encuentran: Subjetive Happiness Scale (SHS), La satisfacción With Life Scale (SWLS), El Steen Happiness Index (SHI), este último ahora se conoce como Authentic Happiness Inventory (AHÍ).

¹⁴ SANIN Alejandro, SALANOVA Alejandra. Análisis psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en población trabajadora en Colombia. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Medellín. julio-diciembre, 2015. vol. 34. no. 2. p. 75-83. ISSN. 2539-5238. [Consultado 18, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/06/RIPO-34-2-art-1.pdf>

En su artículo, “La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes”, Salas¹⁵, describe que las medidas relacionadas con la felicidad están asociadas con los siguientes constructos:

- **Satisfacción laboral**, relacionada con el funcionamiento organizacional y los resultados.
- **El compromiso**, que mide los aspectos positivos con el trabajo.
- **La implicación laboral**, involucra el trabajo como parte vital de la persona.
- **El compromiso organizacional**, implementado la escala de Allen y Meyer, se mide los aspectos cognitivos y afectivos.
- **La resiliencia**, variable que permite medir la capacidad de afrontar y resolver las adversidades.

5.4 LA FELICIDAD DESDE LA PSICOLOGIA POSITIVA

En la actualidad la psicología positiva lidera el estudio de la felicidad, fue definida por Seligman y Csikszentmihalyi, citados por Contreras¹⁶, como el área que estudia las emociones positivas, el bienestar y la calidad de vida. El principal reto de la psicología positiva es definir los rasgos del carácter óptimos que permitan conducir a la felicidad en las personas que los tienen y los potencializan. Dice que la persona es quien gestiona su bienestar por medio de la auto-producción de emociones, es decir de su voluntad propia, es el responsable de gestionar su felicidad; la psicología positiva comenzó a definir la felicidad desde el término de bienestar subjetivo que se alcanza con la satisfacción en los aspectos más relevantes de cada persona en las esferas de lo laboral, personal, social, etc.

¹⁵ SALAS Andrés, ALEGRE Joaquín, Guerrero Rafael. La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles. [Dialnet]. 2013. p. 83-116. ISSN. 2173-6812. [Consultado 18, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4799757>

¹⁶ SELIGMAN, Martin. CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Positive Psychology: An Introduction. Citado por CONTRERAS, Françoise. ESGUERRA, Gustavo. Psicología Positiva: una perspectiva en psicología. [Scielo]. Bogotá D.C. CO. Julio/Diciembre. 2006. Vol.2. no. 2. ISSN. 1794-9998. [Consultado 24, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011

La Escuela Europea de Management¹⁷, sitio web, en su artículo publicado en el mes de agosto de 2017, describe el modelo creado por Seligman, basado en cinco pilares, llamado PERMA, puntos claves que permiten lograr el bienestar emocional e incrementar los niveles de motivación a las personas que los aplican en su diario vivir, estos cinco pilares consisten en:

- **Emociones positivas:** a mayor cantidad de emociones positivas que se sientan en el día frente a las negativas, mayor será el bienestar.
- **Implicación:** involucrarse en cada actividad, sea esta placentera o no lo sea, logrando conseguir cambiar esa situación por medio de sus fortalezas y que genere su felicidad.
- **Relaciones sociales:** uniones sociales positivas y constructivas.
- **Propósito:** encontrar significado en sus acciones, aportando a la sociedad.
- **Logro:** Alcanzar las metas y objetivos

La teoría de flujo del psicólogo húngaro Mihaly Csikszentmihaly, quien a su vez es citado por Budner¹⁸, define que “El flujo es el proceso de alcanzar la felicidad a través del control de la vida interior. El estado óptimo de la experiencia interna es el orden en la conciencia. Esto sucede cuando enfocamos nuestra atención (energía psíquica) en objetivos realistas y cuando nuestras habilidades coinciden con los desafíos que enfrentamos”. Los estudios de Mihaly concluyen que la felicidad es un estado interno del ser, propio de cada persona, de su ser interior y el responsable de su felicidad, quien debe tener el control de las tareas para poder trabajar en el desarrollo de su bienestar.

¹⁷ ESCUELA EUROPEA DE MANAGEMENT. Psicología positiva: 5 pilares de la felicidad y 14 tips, para lograrla. [Sitio web]. 9, Agosto, 2017. [Consultado 9, Marzo, 2019]. Disponible en: <http://www.escuelamanagement.eu/desarrollo-personal/4307>

¹⁸ CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly, Teoría del Flujo. Citado por BUDNER, Sonia. Mihaly Csikszentmihaly: Biografía del padre de la teoría del flujo. LA MENTE ES MARAVILLOSA [Sitio web]. sec. Cultura. 31, Enero, 2019. [Consultado 22, Marzo, 2019]. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/mihaly-csikszentmihalyi-biografia-del-padre-de-la-teoria-de-flujo/>

Sánchez¹⁹, que cita a Fisher menciona que “El concepto de felicidad considera dimensiones como la participación de los profesionales con la organización y la función, satisfacción con el trabajo y compromiso positivo con la organización y función”. Para este autor la interacción y las relaciones entre los trabajadores es un aspecto determinante para lograr alcanzar la felicidad, partiendo del compromiso con la empresa y trabajar en función de un todo como organización. Cuando el término de felicidad es implementado por las organizaciones, surge un nuevo concepto llamado felicidad laboral, Sánchez²⁰, quien a su vez cita a Fernández, define felicidad laboral, como “la percepción personal y subjetiva de los trabajadores acerca de su bienestar, florecimiento y salud en el trabajo”. Felicidad laboral definida por las características propias de cada organización que despierta en las personas que laboran en su interior, sensaciones de bienestar y satisfacción, una concepción propia e individual.

Para Baker, Greenberg y Hemingway, quien a su vez son citados por Dutschke²¹, la base de la felicidad en la organización son los comportamientos organizacionales, cada individuo a través de sus fortalezas y trabajo en equipo logran un objetivo en común, para proporcionar una diferencia positiva considerando el trabajo como una ocupación feliz. En una organización feliz se incentiva un ambiente de colaboración, responsabilidad, cooperación, y se desarrollan actividades para mejorar la calidad de vida.

¹⁹ FISHER, Cynthia. Happiness at Work, International Journal of Management Reviews. Citado por SANCHEZ DIAZ, Yeimy. Felicidad laboral y productividad organizacional. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Optar por el título Especialista en Gestión de Desarrollo Administrativo. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá D.C. CO. 2017. p. 4. [Consultado 22, Septiembre, 2018]. Archivo pdf. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/17047/1/S%C3%A1nchezD%C3%ADazYeimyYesenia2017.pdf>

²⁰ FERNANDEZ, Ignacio. Felicidad organizacional: Como construir felicidad en el trabajo. Citado por SANCHEZ DIAZ, Yeimy. Felicidad laboral y productividad organizacional. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Optar por el título Especialista en Gestión de Desarrollo Administrativo. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá D.C. CO. 2017. p. 4. [Consultado 22, Septiembre, 2018]. Archivo pdf. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/17047/1/S%C3%A1nchezD%C3%ADazYeimyYesenia2017.pdf>

²¹ BAKER, Dan. GREENBERG, Cathy. HEMINGWAY, Collins. What Happy Companies Know. Citado por DUTSCHKE, Georg. Factores Condicionantes de Felicidad Organizacional: Estudio exploratorio de la Realidad en Portugal. Revista de estudios empresariales. [Dialnet]. Portugal. no. 1. p. 23. [Consultado 13, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089645.pdf>

En el artículo “La Ciencia de la felicidad aplicada al trabajo”, publicado en el sitio web, Info Capital Humano, por tal de recursos humanos, su autor Johan Bello²², director del proyecto Happiness para América Latina, menciona a Sonja Lyubomirski, a quien se le atribuye el desarrollo como la ciencia de la felicidad, la define como “La felicidad es una combinación de una sensación de placer y plenitud, combinada con una experiencia profunda de significado y propósito”, encontrar el sentido y agrado a lo que se hace, es generar satisfacción. Bello²³, también cita a Tal Ben-Shahar, quien define la felicidad desde una línea de tiempo: “El Placer, hace referencia al presente, el aquí el ahora, y la experiencia que genere beneficio y valor en el futuro”, vivir el momento propio, ser conscientes del ahora, concentración de la tarea, que genere beneficios a futuro sin preocuparse lo que será el mañana.

En el portal de reclutamiento Computrabajo²⁴, en su artículo publicado en el mes de noviembre 2018, titulado “Técnicas de fidelización: La felicidad en el trabajo, mayor beneficio para las empresas”, describe la felicidad como la percepción de bienestar que se consigue a través de “un buen clima laboral, motivación, desarrollo personal y reconocimiento del trabajo por parte de la empresa y compañeros hacia cada empleado”, la Universidad de Harvard da a conocer las claves para conseguir la felicidad en el mundo laboral: “Sentirse apreciado y parte del grupo, Conocer la visión de futuro de la compañía, Construir un buen equipo en el que poder manifestar opiniones y sentimientos sin sentirse juzgado”.

La felicidad en el trabajo es la relación que surge en lo personal, como ser emocional y lo laboral (puesto de trabajo, tareas, objetivos, líderes, etc.), en donde la persona se identifica, se desarrolla, alcanza sus objetivos profesionales y personales. Permite a las empresas apoyar a sus trabajadores, a través del desarrollo profesional, la adaptación a los equipos de trabajo en donde este sea aceptado y valorado, para alcanzar su felicidad.

²² LYUBOMIRSKI, Sonja. La Ciencia de la Felicidad. Citado por BELLO, Johan. La Ciencia de la Felicidad aplicada al trabajo. Info Capital Humano [Sitio web]. Perú. sec. Guía del capital Humano. [Consultado 08, Marzo, 2019]. Disponible en: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/la-ciencia-de-la-felicidad-aplicada-al-trabajo/>

²³ TAL, Ben-Shahar. Felicidad. Citado por BELLO, Johan. La Ciencia de la Felicidad aplicada al trabajo. Info Capital Humano [Sitio web]. Perú. sec. Guía del capital Humano. [Consultado 08, Marzo, 2019]. Disponible en: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/la-ciencia-de-la-felicidad-aplicada-al-trabajo/>

²⁴ COMPUTRABAJO. Técnicas de Fidelización: la felicidad en el trabajo, el mayor beneficio para la empresa. [Sitio web]. sec. Motivar al empleado. 27, Noviembre, 2018. [Consultado 8, Marzo, 2109]. Disponible en: <https://blog.computrabajo.com.co/empresa/tecnicas-de-fidelizacion/>

5.5 IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZATIVA

En las investigaciones realizadas por Luthans y Youssef (2007), quien a su vez cita Moccia²⁵, para relacionar la alegría y el optimismo, señalan que las emociones, las acciones y la esfera cognitiva, no solo depende de cada persona, estas deben estar coordinadas y promovidas por los factores internos de la organización (normas, políticas, valores, buenas practicas), factores que establecen los parámetros que deben seguir todos los miembros de la organización, como modelos a seguir, y que ayuden a generar las actitudes positivas en cada trabajador, mejorar la realización del trabajo, alcanzar la satisfacción, la felicidad y el compromiso hacia la organización. Ford, McLaughlin y Newstroom (2003), quien también cita Moccia²⁶, definen lugar de trabajo feliz, en donde la cultura organizativa y los directivos demuestran hacia sus trabajadores respeto, aprecio, con la intención de tener ambientes alegres, y como consecuencia lograr algunos efectos de confianza, creatividad, reducción de estrés, entusiasmo, satisfacción, y fidelización. Promover una cultura organizativa positiva basada en las buenas prácticas laborales, en donde exista la equidad, la igualdad, el respeto, en donde las políticas y valores estén alineados entre las expectativas de sus trabajadores con la estrategia organizacional, conduce a generar emociones de alegría y optimismo en los trabajadores, y así generar una percepción bienestar en cada persona.

5.6 NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN EMPRESARIAL

La Gestión del talento tiene una función vital en las empresas, dirigir y administrar el recurso humano. La gestión de las personas a evolucionado en el tiempo desde la concepción Taylorista, en donde los trabajadores se consideraban máquinas de producción, a la concepción actual en donde las personas son consideradas activos claves e intangibles, únicos en sus habilidades, destrezas, conocimientos y experiencias, por lo anterior las empresas en la actualidad, tienen entre sus indicadores, uno nuevo, la felicidad, su medición cobra más fuerza en las empresas.

²⁵ LUTHANS, Fred. YOUSSEF, Carolyn. Emerging Positive Organizational Behavior. Citado por MOCCIA, Salvatore. Trabajar con buen humor: en la empresa y siempre. [Ebook]. 1. ed. España: EUNSA, 2009. p. 36. ISBN. 9788431353278. [Consultado 8, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en:

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioamericasp/detail.action?docID=3205331&query=felicidad%20en%20el%20trabajo#>

²⁶ FORD, Robert. MCLAUGHLIN, Franks. NEWSTRON, John. Questions and answers about fun at work. Citado por MOCCIA, Salvatore. Trabajar con buen humor: en la empresa y siempre. [Ebook]. 1. ed. España: EUNSA, 2009. p. 38. ISBN. 9788431353278. [Consultado 8, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en:

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioamericasp/detail.action?docID=3205331&query=felicidad%20en%20el%20trabajo#>

Moccia²⁷, en su libro Trabajar con buen Humor: En la empresa y siempre, menciona que en los últimos años con los cambios en la economía, les ha dejado claro a las empresas que ya no solo dependen de su protección económica e innovación tecnológica, para mantenerse y seguir en competencia deben implementar nuevos modelos de gestión empresarial, modelos en donde su enfoque principal es el factor humano dentro de la jerarquía organizacional. El proceso de gestionar los recursos humanos, tiene implicaciones más amplias de no solo gestionar y retener el talento, es poder retener las personas, propiciando ambientes de armonía, es decir las actitudes positivas de las personas que están dentro de la organización, es lo que contribuye a dar mejores rendimientos. En el año 2007, Microsoft España, fue catalogada como el mejor lugar de trabajo (Best Word Places-España), por su proyecto de cambio cultural, denominado 3 P's, pensado en sus trabajadores, cambiando aspectos como horario flexible, el teletrabajo, ampliación en la maternidad, paternidad, lactancia, logrando satisfacción en los trabajadores y sus familias, retención mujeres/madres, impacto en la marca, reducción del ausentismo, orgullo de pertenencia entre, otros.

La encuesta de Happiness at Work de Marks, quien cita Espinosa²⁸, fue pionero en la investigación del bienestar, proyecto que busca explicar que la felicidad es dinámica, muy variable por los resultados de nuestra interacción con todo lo que nos rodea, y de la potencialización de esos recursos para generar bienestar, también plantea que los empleados son felices al tener resultados óptimos, es decir al desarrollar su potencial, generando sentido de compromiso, con lo que se reafirma que la felicidad y bienestar tienen un estrecho vínculo. Herramienta que por los resultados obtenidos motiva a alcanzar las metas deseadas desde lo personal.

Implementar la gerencia de la felicidad, es mirar a los empleados como personas que necesitan sentir agrado por su trabajo para progresar. El objetivo es ayudar a las personas a ser más eficientes y para alcanzarlo hay que gestionar la motivación y crear experiencias de trabajo innovadoras. El término de gerencia de recursos humanos debe cambiar al término de gerencias de personas, para tener resultados positivos, líderes con disposición de escucha, que permita gestionar las estrategias en función de las personas.

²⁷MOCCIA, Salvatore. Trabajar con buen humor: en la empresa y siempre. [Ebook]. 1. ed. España: EUNSA, 2009. p. 39. ISBN. 9788431353278. [Consultado 8, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en:

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioamericasp/detail.action?docID=3205331&query=felicidad%20en%20el%20trabajo#>

²⁸ MARKS, Nic. The Happiness Manifiesto, TEDx Danubia. Citado por ESPINOSA CRESPO, Belén. Felicidad en el Trabajo: Proyecto Happiness Aplicado en la empresa The Edge. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Optar por el Título de Licenciada en Psicología. Universidad de San Francisco de Quito. Colegio de Ciencias y Humanidades. Quito. 2014. p. 12. [consultado 21, Septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3696/1/112269.pdf>

La felicidad organizacional involucra aspectos desde la jerarquía, el desarrollo personal, relaciones interpersonales, el reconocimiento, la felicidad en función del equilibrio de la vida social y compromiso con la organización.

Para Gaitán, citado por Aranda dice que la implementación de la felicidad requiere del desarrollo de unos componentes o principios, se acompaña de acciones a través de las siguientes frases (Gaitán et al; 2015):

- Happiness awareness: Conferencias de sensibilización, que generan un acercamiento a nuevos conceptos y teorías
- Ampliación del entendimiento: Potenciar sesiones de aprendizaje
- Diseño de acciones a la mano: Actividades como el “World coffe”, reuniones estratégicas colaborativas
- Comunicación y movilización: Estrategias de comunicación
- Retroalimentación y evaluación: Evaluaciones de Clima organizacional, se deben realizar evaluaciones de impacto durante todo el proceso de implementación de la felicidad a la gestión administrativa como también se requiere del compromiso de la alta gerencia para con la implementación²⁹.

La empresa inteligente es una empresa feliz, que permite desarrollar los talentos de sus trabajadores, aprovecha sus competencias favoreciendo el crecimiento integral en la empresa, por eso es importante crear ambientes de confianza, preocupándose por atender el bienestar e implementado estrategias a favor de retener el talento.

²⁹ GAITAN, Ignacio. Todo es cuestión de actitud, Gestión de la felicidad, Harvard Deusto business review. Citado por ARANDA LEYTON, Edgar. La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Optar al título Especialista en Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de estudios a distancia. Bogotá D.C. CO. 2016. p. 10. [Consultado 21, Septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/15964/1/ArandaLeytonEdgar2016.pdf>

6 DISEÑO METODOLÓGICO

Este trabajo se realizó mediante un diseño metodológico propiamente de investigación descriptiva, para el desarrollo contextual del tema: “La Felicidad Laboral, factor clave en las empresas para retener el talento humano“, por medio de la consulta bibliográfica que tiene por objeto profundizar y recopilar información de autores que definen la felicidad, disciplinas que se ha ocupado del estudio de la felicidad del individuo y la felicidad organizacional, identificar las estrategias implementadas en la actualidad en las empresas como medio de retención del personal.

Para la consulta de las fuentes bibliográficas, se utilizó las herramientas de búsqueda que tiene la universidad América, que se compone de libros y revistas digitales, E-book Academic Collections, e-libro, Digitalia, otros buscadores académicos como Scielo y Dialnet, Google Académico y repositorios académicos.

7 CONCEPTO DE FELICIDAD

El estudio de la felicidad se remonta a la antigua Grecia, Salas³⁰ hace un recuento de algunos autores que han definido la felicidad. Para Demócrito la felicidad depende de las circunstancias y la visión de cada individuo, Platón define la felicidad desde lo bueno y lo bello, Aristóteles, aquello que se debe hacer para crecer como personas, y lo relativo al placer. En la edad media la felicidad estaba ligada a la espiritualidad, para los utilitaristas la felicidad como la base de la moral y la legislación. Para otros autores como Ryan y Deci, citados por Salas³¹, la felicidad nace de la experiencia con el entorno, aceptación de uno mismo. La felicidad se puede mirar desde dos perspectivas haciendo referencia a un sentimiento que permite interpretar la vida de manera positiva, y otro como un estado que se logra por medio de las diferentes situaciones que generan placer.

Vásquez³², en su libro, La ciencia del bienestar: fundamentos de una psicología positiva, describe que la felicidad para los hedonistas, era alcanzar la satisfacción por el logro de los deseos, en donde se tenía presente la suma de los momentos agradables. Los epicúreos, tenían el mismo concepto de los hedonistas, pero aplicando la prudencia. Los estoicos, la felicidad está en el placer y la evitación del dolor. Por esta misma línea de los estoicos, en el siglo XVIII, los utilitaristas magnificaron el concepto de lo bueno y dignificaron el concepto de lo malo, estableciendo así los parámetros para la ética y las actividades económicas. Sócrates, Platón y Aristóteles, filósofos occidentales, relacionaron la felicidad al desarrollo de las capacidades, virtudes, bienes del individuo.

³⁰ SALAS VALLINA, Andrés. Liderazgo transformacional capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia. Facultad de Economía, Departamento Dirección de Empresas. Valencia, España. 2013. p. 55. [Consultado 21, Septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/71013106.pdf>

³¹ RYAN, Richard. DECI, Edward. Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. Citado por SALAS VALLINA, Andrés. Liderazgo transformacional capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia. Facultad de Economía, Departamento Dirección de Empresas. Valencia, España. 2013. p. 55. [Consultado 21, Septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/71013106.pdf>

³² VASQUEZ VALVERDE, Camelo, HERVAS TORRES, Gonzalo. La ciencia del bienestar: fundamentos de una psicología positiva. [Ebook]. Madrid: Difusora Larousse-Alianza Editorial, 2014. p. 9. ISBN. 9788420684864. [Consultado 10, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioamericasp/detail.action?docID=4909555&query=felicidad#>

Según Virginio Gallardo, citado por Pacheco³³, “La felicidad no es hacer lo que uno quiere, sino querer lo que uno hace. Es la motivación, actividad dirigida a algo, el deseo de ello, su búsqueda y no el logro o la satisfacción de los deseos, lo que produce en las personas sentimientos positivos más profundos”

Veenhoven, citado por Carrillo³⁴, define la felicidad como aquel proceso de juzgamiento que realiza la persona con relación a su calidad de vida, desde una perspectiva global y general favorable. Lyubomirsky, que a su vez cita Carrillo³⁵, la define desde el componente afectivo, sentimiento placentero, y un componente cognitivo, donde se evalúa el alcance de sus aspiraciones. Seligman, psicólogo positivista, cita Carrillo³⁶, se centra en dos teorías, felicidad cuyo indicador de medida es el grado de satisfacción y el bienestar, donde el objetivo es el florecer que lo explica desde el modelo PERMA.

³³ GALLARDO, Virginio. Pero... ¿Qué es la felicidad organizacional? ¿Cómo medirla? .Citado por PACHECO ZAMORA, Tania. Satisfacción laboral y su relación con la felicidad en el trabajo. Grado en Relaciones Laborales. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Optar por el grado en relaciones laborales. Universidad de la Laguna. Facultad de Derecho. 2016/2017. p. 12. [Consultado 19, Septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6297/SATISFACCION%20LABORAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LA%20FELICIDAD%20EN%20EL%20TRABAJO..pdf?sequence=1>

³⁴ VEENHOVEN, Ruut. Happiness as a priority in public policy. Citado por CARRILLO Sonia, FEIJOO María Luisa, GUTIERREZ Agustín, JARA Paola, SCHELLEKENS Melissa. El papel de la dimensión colectiva en el estudio de la felicidad. Revista Colombiana de Psicología. [Scielo]. Bogotá D.C. CO. Enero-Junio. 2017. vol. 26. no. 1. p. 118. ISSN. 2344-8644. [Consultado 17, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v26n1/0121-5469-rcps-26-01-00115.pdf>

³⁵ LYUBOMIRSKY, Sonja. Why are some people happier than others? The American Psychologist. Citado por CARRILLO Sonia, FEIJOO María Luisa, GUTIERREZ Agustín, JARA Paola, SCHELLEKENS Melissa. El papel de la dimensión colectiva en el estudio de la felicidad. Revista Colombiana de Psicología. [Scielo]. Bogotá D.C. CO. Enero-Junio. 2017. vol. 26. no. 1. p. 118. ISSN. 2344-8644. [Consultado 17, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v26n1/0121-5469-rcps-26-01-00115.pdf>

³⁶ SELIGMAN, Martin. Flourish A Visionary new understanding of Happiness and well-being. New York: Free Press. Citado por CARRILLO Sonia, FEIJOO María Luisa, GUTIERREZ Agustín, JARA Paola, SCHELLEKENS Melissa. El papel de la dimensión colectiva en el estudio de la felicidad. Revista Colombiana de Psicología. [Scielo]. Bogotá D.C. CO. Enero-Junio. 2017. vol. 26. no. 1. p. 118. ISSN. 2344-8644. [Consultado 17, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v26n1/0121-5469-rcps-26-01-00115.pdf>

Alarcón (2009), citado por Barragán³⁷, define felicidad como la satisfacción, que experimentan los seres humanos al adquirir un bien deseado, estado subjetivo que puede llegar a ser duradero. Según Fernández (2009), quien también es citado por Barragán³⁸, felicidad no se logra al obtener cosas materiales, depende de cada individuo, de su propio interior, en donde la felicidad es única. Diener, quien cita Barragán³⁹, relaciona la felicidad con el bienestar subjetivo, como proceso evaluativo entre la satisfacción y los resultados obtenidos entre el balance de lo positivo y negativo. A partir de esas definiciones en donde las palabras claves son bienestar y satisfacción, se utilizan como sinónimos de felicidad. Por lo tanto establecer que es felicidad y que no lo es, se define del propio auto concepto del individuo.

Felicidad la define cada persona desde su experiencia, que puede estar determinada por lo material, lo físico, lo espiritual, cada quien le da un grado de importancia, según le proporcione placer, agrado, para tener la percepción de satisfacción y bienestar, percepción que define desde su proceso evaluativo del global de la vida, en donde encuentra la motivación para tener respuestas positivas, como resultado de momentos de gozo, sentimientos aún más profundos, que impactan en sus valores, principios, que lo definen como persona, tener el control de sus acciones, mayor confianza en sus capacidades, para sentirse a gusto con su entorno, y tener la habilidad para afrontar situaciones negativas que se puedan presentar, que le no le permitan encontrar el equilibrio entre el bienestar y la felicidad.

³⁷ ALARCON, Reynaldo. Variables psicológicas asociadas con la felicidad. Citado por BARRAGAN Estrada, AHMAD Ramsés. Aproximaciones científicas al estudio de la felicidad: ¿Qué podemos aprender de la felicidad?. Revista Intercontinental de Psicología y Educación. [Redalyc]. 2013. vol. 15. no. 2. p. 10. [Consultado 16, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80228344002>

³⁸ FERNANDEZ, María Rosario. Construyendo nuestra felicidad para ayudar a construirla. Citado por BARRAGAN Estrada, AHMAD Ramsés. Aproximaciones científicas al estudio de la felicidad: ¿Qué podemos aprender de la felicidad?. Revista Intercontinental de Psicología y Educación. [Redalyc]. 2013. vol. 15. no. 2. p. 10. [Consultado 16, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80228344002>

³⁹ DIENER, Edward. Subjective well-being. Psychological Bulletin. Citado por BARRAGAN Estrada, AHMAD Ramsés. Aproximaciones científicas al estudio de la felicidad: ¿Qué podemos aprender de la felicidad?. Revista Intercontinental de Psicología y Educación. [Redalyc]. 2013. vol. 15. no. 2. p. 10. [Consultado 16, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80228344002>

8 CLIMA LABORAL

De acuerdo a lo anteriormente mencionado en donde se busca tener felicidad desde los factores internos de la persona, para lograr alcanzar la satisfacción, en especial en el ámbito laboral, el clima laboral es uno de los constructos que permite medir el nivel de satisfacción. De clima laboral existen múltiples definiciones pero todas concluyen en una misma idea, ambiente generado por las emociones de las personas al interior de las empresas, que determinan el ambiente emocional afectando las relaciones interpersonales. El clima laboral permite medir el bienestar, ambiente interno y grado de satisfacción de las personas en la realización de sus actividades laborales.

Así definen clima laboral los siguientes autores:

Vergara, cita a los siguientes autores y su definición de Clima Laboral:

Forehand & Gilmer como el set de características que describen a una organización y que: a. distinguen a la organización de otras. b) son relativamente perdurables en el tiempo; y c) influyen el comportamiento de las personas en la organización.

Campbell como el set de atributos específicos que pueden ser inducidos para la manera en que la organización se relaciona con sus miembros y su ambiente. Para el individuo dentro de la organización, el clima toma la forma de un set de actitudes y expectativas que describen a la organización en sus características estáticas y resultados de comportamientos.

Pritchard y Karasick redefinieron el clima organizacional integrando un variado número de definiciones previas (Gellerman, Georgopoulos, Gilmer, Litwin y Stringer, Taguiri,): el clima organizacional es una cualidad relativamente permanente de una organización, que la distingue de las demás y que: a) es el resultado del comportamiento y las políticas de los miembros de la organización⁴⁰.

⁴⁰ VERGARA VENEGAS, Sergio. Construir inteligencia colectiva en la organización: Clima Laboral y Cultura organizacional: ¿Cuál es la diferencia?. [Google Books]. Alameda 390, Santiago, Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile, 2015. Capítulo 2. ISBN. 9561416743. [Consultado 21, Septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://books.google.com.co/books?isbn=9561416743>

Gennari, citado por Celada⁴¹, menciona que para tener un buen clima laboral, se necesita de la voluntad de quienes toman decisiones, contar con los recursos para desarrollar la gestión de clima laboral, promover el compañerismo y un trato agradable, salarios justos y por encima del mercado laboral, como también son primordiales los planes de carrera y las oportunidades en puestos gerenciales.

Un comportamiento organizacional de felicidad beneficia a la empresa y a sus trabajadores, permitiendo que el trabajo se convierta en una experiencia agradable y generando impacto en sus vidas. Para lograr la felicidad se requiere promover cambios en las conductas de los trabajadores, cambiar su estructura de pensamiento y la manera de afrontar las situaciones reales de vida, lo que conduce a generar compromiso organizacional, fidelización, mejorar el desempeño y el trabajo en equipo, la empresa también debe generar una cultura de equidad en salarios, trato, manejo de la información y recompensas, logrando retener el talento humano.

⁴¹ CELADA, Sofía, GOMEZ, Florencia, VARELA, Julieta. Felicidad en el Trabajo. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Obtener el título Licenciada en Recursos Humanos. Universidad Argentina de la Empresa. Argentina. p. 17. [Consultado 22, Septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5036/CELADA%20-%20TIF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

9 SATISFACCION LABORAL

La satisfacción laboral se convirtió en un concepto importante en el comportamiento organizacional, en el entorno laboral, objeto de estudio de Locke, investigador que reflejo la importancia de este concepto en las empresas, en el inicio su enfoque se centró en variables como el ausentismo, rotación, abandono de la organización, y más adelante cambio y se enfocó en el estudio de la calidad de vida.

El concepto de satisfacción laboral ha sido definido de múltiples maneras, según Pacheco Zamora, los investigadores en el tema, cada uno aporta su propia definición.

Cities (1969), definía la satisfacción laboral como un estado afectivo, en el sentido de gusto o disgusto que una persona tenía hacia su trabajo.

Smith, Kendal y Hulling (1969), afirmaban que se trataban de sentimientos de la situación laboral.

Locke (1976), decía que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o confortable resultante de las experiencias laborales de las personas.

Price y Mueller (1986) y Mueller y McCloskey (1990), veían la satisfacción laboral como una orientación afectiva positiva hacia el trabajo.

Muchinsky (1993), afirmaba que la satisfacción laboral se trataba de una respuesta emocional hacia el trabajo.

Newstron y Davis (1983), se decantaban en pensar que la satisfacción laboral era un conjunto de emociones favorables y desfavorables con las que los empleados ven su trabajo⁴².

Como lo menciona Celada⁴³, la satisfacción laboral está relacionada con tres actitudes de los trabajadores:

- **Dedicación al trabajo:** compromiso y entrega con su labor, que hace parte central en su vida, cumplirlo a satisfacción genera altos niveles de satisfacción.
- **Compromiso organizacional:** hace referencia a la lealtad e identidad de los empleados, trabajan en virtud de los objetivos y valores de la empresa.
- **Estado de ánimo en el trabajo:** los sentimientos de los trabajadores positivos o negativos, cambiantes, demostrando energía y actividad.

⁴² *Ibíd.*, p. 34.

⁴³ CELADA, Op., cit., p. 36

El desarrollo de la felicidad depende de los rasgos de personalidad, las relaciones sociales, el nivel de satisfacción, y la motivación entendida como la disposición para actuar que predice el bienestar. El estado de ánimo repercute en el compromiso y con trabajadores comprometidos los niveles de rotación disminuyen, su trabajo es eficiente y con calidad.

Gamboa⁴⁴, en su publicación en la revista Psicológica Científica.com, referencia el concepto de satisfacción laboral por algunos autores, desde las teorías de la motivación:

- **La teoría de los factores de Herzberg, Mausner y Synderman**, señalan que los dos factores motivadores o satisfactores en el trabajo son: el reconocimiento, el logro, el trabajo, responsabilidad y la oportunidad de desarrollo. Los factores higiénicos o insatisfactores en el trabajo son: las relaciones con los compañeros, las políticas de la empresa, la supervisión, salario, seguridad y condiciones del trabajo.
- **La teoría de la pirámide de necesidades de Abraham Maslow**, postula la jerarquía en necesidades fisiológicas (necesidades físicas), necesidades de seguridad (protección física y emocional), necesidad social (pertenencia, aceptación), necesidad de estima (autoestima), necesidad de autorrealización (crecimiento, potencial individual, satisfacción plena).
- McGreggor postula **la teoría de la satisfacción de las necesidades** y Ayres y Malouff postulan **la teoría social cognitiva** (satisfacción y positivismo a través de la resolución de conflictos)

La satisfacción es un proceso evaluativo que hace la persona con relación a sus expectativas frente a la realidad, es decir su reacción de agrado frente a esa realidad. En una escala jerárquica se puede establecer que la satisfacción estaría en un nivel básico (reacción), en segundo nivel el bienestar (experiencias satisfactorias), y en un alto nivel estaría la felicidad (bienestar, gratificación y el sentir). Al lograr cumplir las expectativas la persona se siente motivada, comprometida y su deseo de permanecer en la empresa es alto.

⁴⁴ GAMBOA, Eric. Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. REVISTA PSICOLOGIACIENTIFICA.COM. [Sitio web]. Mérida, México. sec. Psicología Organizacional. 4, Septiembre, 2010. [Consultado 9, Marzo, 2019]. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

10 IMPORTANCIA DE LA FELICIDAD COMO FACTOR CLAVE PARA RETENER EL TALENTO HUMANO

La felicidad en el trabajo tiene como objetivo generar bienestar en sus trabajadores, el recurso vital de toda empresa, lograr retener y mantener el personal, contribuye a que las empresas sean sosteniblemente competitivas. En pequeñas empresas que no pueden competir con las grandes multinacionales con relación al salario, la felicidad es clave para retener a las personas que desean vincular. Los trabajadores cuando son felices, son más productivos, innovadores, se relacionan mejor, promueven un clima positivo en donde la comunicación fluye.

Los beneficios que se logran cuando existe la felicidad en las empresas están, mejorar la salud de sus trabajadores, reducir el absentismo, mejor el reconocimiento de la marca de la empresa, aumenta la motivación y productividad, atrae y retiene a las personas con el talento requerido por la organización y que compaginan con los valores corporativos.

La felicidad organizacional se enfoca en las estrategias que la empresa implementa para lograr el bienestar, desarrollar habilidades personales y de equipo, para mejorar su desempeño, mantener su personal y lograr así el cumplimiento de sus objetivos. La felicidad en el trabajo es definida por cada persona como sus acciones individuales y grupales proporcionan su bienestar, su felicidad de ahí que es una tarea compartida el lograr la felicidad para que este se convierta en la clave competitiva de la organización y la clave de la persona para quedarse en el lugar de trabajo en donde se siente valorado, respetado, y encuentra su balance en su vida y su empleo.

Sentirse a gusto en el lugar de trabajo, es esencial para el individuo, en donde permanece la mayor parte de su tiempo, y ese bienestar se traduce en un estado de felicidad y genera para las organizaciones beneficios en competitividad y creatividad, preocuparse por su bienestar alimenta la permanencia en el trabajo, reconocer el trabajo que hacen los trabajadores generan en ellos pensamiento positivos en lo que pueden llegar hacer, son mejores en lo que hacen, si se invierte en la felicidad el resultado es el retorno mayor a su inversión, las empresas ganan reconocimiento como marca y es más atractiva para atraer el mejor talento y la fidelización de los que están en la organización, los resultados mejoran, se alinean con la estrategia corporativa, se trasmite la felicidad hacia los demás y se mejora el estado de ánimo. Felicidad laboral es contribuir a que los trabajadores se sientan a gusto con lo que hacen, tener oportunidades de crecimiento profesional, se sientan orgullosos y en donde influye el apoyo de sus líderes y compañeros.

11 ESTRATEGIAS DE LAS EMPRESAS PARA FORTALECER LA FELICIDAD LABORAL

El modelo de escalafón Retos y Crecimiento, de la compañía Gestión Humana de Digital Ware, que referencia en el artículo del sitio web Portafolio, este modelo permite dar valor a cada uno de los integrantes de las empresas y motiva la práctica de los valores corporativos, por medio del trabajo colaborativo, prácticas de estudio, metodologías eficientes, que contribuyen a lograr la equidad y bienestar, en donde los trabajadores se sienten valorados y crean su propio plan de carrera en la organización “Así es como se fomenta la felicidad en un escenario organizacional, involucrando las dos partes”⁴⁵. El modelo establece la necesidad de ejecutar el plan carrera, contemplando variables como la educación, experiencia, conocimientos y la cultura organizacional.

La felicidad de los trabajadores depende de muchos factores, entre los que se encuentra, el espacio físico donde realiza su trabajo, donde pasa gran parte de su tiempo, contar con espacios saludables, confortables y seguros, ayuda a la felicidad de los individuos en las organizaciones, “un espacio de trabajo feliz, promueve las relaciones confiables y no la competencia entre personas”⁴⁶. Empresas como Google, Facebook y Twitter, proporcionan espacios recreativos, que tienen juegos, salas de yoga, tienda de golosinas, todo esto con el objetivo de que sus trabajadores se sientan conformes, con espacios de características positivas, obteniendo beneficio recíproco para las dos partes.

En el artículo publicado en el sitio Web Expansión, “La verdadera felicidad laboral”, menciona, “el área de personas debe impulsar organizaciones saludables, satisfechas y sostenibles. Hay que crear una cultura de salud y bienestar basada en la psicología positiva”⁴⁷. En la IV encuesta de Adecco sobre la felicidad en el trabajo arroja como resultado que el salario pierde importancia en la satisfacción, los programas de empleabilidad tienen el compromiso de retener al personal desde otros enfoques, en donde las personas no sean los empleados si no por el contrario

⁴⁵ PORTAFOLIO. La felicidad laboral, un reto de dos caras. [Sitio web]. Bogotá D.C.CO. sec. Tendencias. 11, Abril, 2015. [Consultado 2, Abril, 2019]. Disponible en: <https://www.portafolio.co/tendencias/felicidad-laboral-reto-dos-caras-45892>

⁴⁶ UNIVERSIA. La felicidad laboral consiste en trabajar en un espacio confortable. [Sitio web]. 9, Junio, 2015. [Consultado 11, 04,2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://noticias.universia.ad/consejos-profesionales/noticia/2015/06/09/1126506/felicidad-laboral-consiste-trabajar-espacio-confortable.pdf>

⁴⁷ EXPANSIÓN. La verdadera felicidad laboral. [Sitio web]. Madrid. sec. Emprendedores y Empleo. 11, Diciembre, 2017. [Consultado 18, Septiembre, 2018]. Disponible en: <http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2017/12/07/5a2982b822601dfb428b4570.html>

los implicados generando espacios en donde interactúen la colaboración, la innovación y el talento.

En el sitio web Portafolio, en su artículo: “Empresas le apuestan a la felicidad para retener talento”⁴⁸, dice que la empresa Colombiana de tecnología 3M, como empresa que le apuesta a la felicidad, colocó en sus instalaciones un salón de belleza, en donde no solamente ingresan las mujeres, beneficio que se colocó pensando principalmente el personal femenino, por lo contrario observaron que los hombres también utilizaban este servicio, por otro lado un salón de maternidad espacio para lactancia, estos programas los ha implementado la multinacional, con el objetivo de generar equilibrio en la conciliación vida-trabajo, que en la actualidad cobra mayor importancia en las empresas, en donde los programas de retención deben rediseñarse para mejorar la calidad de vida laboral. Otras estrategias que han implementado las empresas para mejorar el ambiente laboral, generar satisfacción y el compromiso a sus trabajadores, y la conciliación vida-trabajo están: La flexibilidad laboral, otorgar días libres para que puedan realizar diligencias personales, el teletrabajo, la celebración de días especiales (cumpleaños, navidad, Halloween). Hoy los trabajadores buscan empresas que ofrecen proyectos interesantes, en donde tener la oportunidad de desarrollo de su carrera o profesión es primordial, y donde los beneficios no salariales mayor relevancia que estén a favor del equilibrio entre vida-trabajo.

⁴⁸ PORTAFOLIO. Empresas le apuestan a la felicidad para retener talento. [sitio web]. Bogotá D.C. CO. sec. Empresas. 10, marzo, 2012. [Consultado 18, Abril, 2019]. Disponible en: <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/empresas-le-apuestan-felicidad-retener-talento-91512>

12 CONCLUSIONES

La felicidad, es un concepto propio de cada persona, porque de acuerdo a su experiencia con el entorno y con lo que le rodea, ese aprendizaje le permite generar una percepción sobre los aspectos que le despiertan emociones de alegría, júbilo, gozo, permitiendo así alcanzar el bienestar y satisfacción. Al ser felices son personas más creativas, innovadoras, las relaciones con los demás son primordiales, son menos vulnerables a presentar enfermedades, controlar sus emociones y así poder enfrentar aquellos altibajos que se presentan en la vida, de los cuales también se genera aprendizaje, proceso evaluativo para determinar lo que está bien o mal. Cada persona busca la felicidad desde lo material, lo espiritual, lo laboral, se logra ser feliz si cumple con las expectativas de cada individuo.

La felicidad en el trabajo proporciona beneficios para las personas como para las empresas, los procesos afectivos mantienen la motivación laboral, emociones presentes en el trabajo que influyen en los resultados personales y organizacionales. Para lograrlo las empresas implementan estrategias que conducen a generar felicidad en cada uno de los trabajadores, por medio de sus valores, políticas, buenas prácticas laborales, ambientes saludables, y el compromiso de los líderes y así retener a su personal, a través del compromiso personal y organizacional. Entre los beneficios de trabajar la felicidad el interior de las organizaciones, esta mejorar la salud, disminuir el ausentismo, integración de los equipos de trabajo, aumentar la motivación y el compromiso para retener el talento.

Hoy las empresas trabajan en generar sentido de pertenencia, por medio de la motivación, el crecimiento profesional, clima laboral, los valores corporativos, comprometer a los trabajadores con la estrategia corporativa, las personas involucradas ofrecen todo su potencial y creatividad, tener políticas de reconocimiento definidas que generen cultura, y tener líderes motivadores que involucren la gestión de personas. La felicidad no es una obligación de las empresas, también depende de cada individuo, es una opción, no consiste en obligarlos a ser felices, sino por el contrario proporcionar condiciones que ayuden a promover felicidad y positivismo.

13 RECOMENDACIONES

La felicidad en el trabajo debe convertirse en un factor medible e importante en las empresas, con el fin de poder retener a su personal, generando ambientes saludables, que partan desde la iniciativa de los trabajadores y los líderes, en donde las relaciones interpersonales estén basadas en el respeto, se incremente la motivación y satisfacción. A partir de la satisfacción con las condiciones que se le brinden para conseguirlo, el trabajador mejorará su actitud frente a su trabajo.

Es importante que las empresas identifiquen las necesidades de sus trabajadores, sus motivaciones, en especial las personales, es necesario cambiar la idea que con mejores salarios se cubren todas las necesidades, lo cual hoy ha cambiado, hoy se busca desarrollar y potencializar sus fortalezas individuales y grupales, para lograr también su fidelización y compromiso. En la actualidad se habla de la gestión de personas, para tener resultados positivos con líderes que permitan gestionar las estrategias en función de las personas, para contribuir a la felicidad de los trabajadores y por ende retener y mantenerlo.

Implementar el programa de felicidad en el trabajo, debe ser una tarea de las empresas, por medio del cual se generan estrategias que contribuyan a la satisfacción y motivación de sus empleados, por medio de la flexibilidad en el horario, generar espacios saludables, programas de reconocimiento, actividades que involucren su familia, sin dejar atrás los programas de capacitación, plan carrera, entre otros, todo con el objetivo de tener trabajadores felices.

BIBLIOGRAFIA

ARANDA LEYTON, Edgar. La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Optar al título Especialista en Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de estudios a distancia. Bogotá D.C. CO. 2016. p. 10. [Consultado 21, Septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/15964/1/ArandaLeytonEdgar2016.pdf>

BARRAGAN Estrada, AHMAD Ramsés. Aproximaciones científicas al estudio de la felicidad: ¿Qué podemos aprender de la felicidad?. Revista Intercontinental de Psicología y Educación. [Redalyc]. 2013. vol. 15. no. 2. p. 10. [Consultado 16, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80228344002>

BELLO, Johan. La Ciencia de la Felicidad aplicada al trabajo. Info Capital Humano [Sitio web]. Perú. sec. Guía del capital Humano. [Consultado 08, Marzo, 2019]. Disponible en: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/la-ciencia-de-la-felicidad-aplicada-al-trabajo/>

BUDNER, Sonia. Mihaly Csikszentmihaly: Biografía del padre de la teoría del flujo. LA MENTE ES MARAVILLOSA [Sitio web]. sec. Cultura. 31, Enero, 2019. [Consultado 22, Marzo, 2019]. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/mihaly-csikszentmihalyi-biografia-del-padre-de-la-teoria-de-flujo/>

CARRILLO Sonia, FEIJOO María Luisa, GUTIERREZ Agustín, JARA Paola, SCHELLEKENS Melissa. El papel de la dimensión colectiva en el estudio de la felicidad. Revista Colombiana de Psicología. [Scielo]. Bogotá D.C. CO. Enero-Junio. 2017. vol. 26. no. 1. p. 118. ISSN. 2344-8644. [Consultado 17, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v26n1/0121-5469-rcps-26-01-00115.pdf>

CELADA, Sofía, GOMEZ, Florencia, VARELA, Julieta. Felicidad en el Trabajo. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Obtener el título Licenciada en Recursos Humanos. Universidad Argentina de la Empresa. Argentina. p. 17. [Consultado 22, Septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5036/CELADA%20-%20TIF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

COMPUTRABAJO. Técnicas de Fidelización: la felicidad en el trabajo, el mayor beneficio para la empresa. [Sitio web]. sec. Motivar al empleado. 27, Noviembre, 2018. [Consultado 8, Marzo, 2109]. Disponible en: <https://blog.computrabajo.com.co/empresa/tecnicas-de-fidelizacion/>

CONTRERAS, Françoise. ESGUERRA, Gustavo. Psicología Positiva: una perspectiva en psicología. [Scielo]. Bogotá D.C. CO. Julio/Diciembre. 2006. Vol.2. no. 2. ISSN. 1794-9998. [Consultado 24, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011

CUADRA, Haydée, FLORENZANO, Ramón. El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. [Ebookl]. Santiago de Chile. vol. 12. no. 001. 2003. P. 85. [Consultado 8, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioamericasp/detail.action?docID=3163202&query=felicidad#>

DUTSCHKE, Georg. Factores Condicionantes de Felicidad Organizacional: Estudio exploratorio de la Realidad en Portugal. Revista de estudios empresariales. [Dialnet]. Portugal. no. 1. p. 23. [Consultado 13, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089645.pdf>

ESCUELA EUROPEA DE MANAGEMENT. Psicología positiva: 5 pilares de la felicidad y 14 tips, para lograrla. [Sitio web]. 9, Agosto, 2017. [Consultado 9, Marzo, 2019]. Disponible en: <http://www.escuelamanagement.eu/desarrollo-personal/4307>

ESPINOSA CRESPO, Belén. Felicidad en el Trabajo: Proyecto Happiness Aplicado en la empresa The Edge. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Optar por el Título de Licenciada en Psicología. Universidad de San Francisco de Quito. Colegio de Ciencias y Humanidades. Quito. 2014. p. 12. [Consultado 21, Septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/3696/1/112269.pdf>

EXPANSIÓN. La verdadera felicidad laboral. [Sitio web]. Madrid. sec. Emprendedores y Empleo. 11, Diciembre, 2017. [Consultado 18, Septiembre, 2018]. Disponible en: <http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2017/12/07/5a2982b822601dfb428b4570.html>

GABINI, S. Felicidad en el trabajo: breve actualización desde la psicología positiva. Revista de Psicología. [Biblioteca digital Universidad Católica Argentina]. Argentina. 2018. vol. 14. no. 27. p. 69-72. ISSN2469-2050. [Consultado 17, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/felicidad-trabajo-psicologia-positiva.pdf>

GAMBOA, Eric. Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. REVISTA PSICOLOGIACIENTIFICA.COM. [Sitio web]. Mérida, México. sec. Psicología Organizacional. 4, Septiembre, 2010. [Consultado 9, Marzo, 2019]. Disponible en: <http://www.psicologiaceutifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

GAMERO MALDONADO, Harold Yusit. La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. Ciencia & Trabajo. [Scielo]. Santiago, Chile. Agosto. 2013. vol. 15. no. 47. ISSN. 0718-2449. [Consultado 11, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000200010

LA VANGUARDIA. En auge las empresas que miden la felicidad de sus empleados. [Sitio web]. Barcelona. ES. sec. Vida. 10, Febrero, 2016. [Consultado 22, Septiembre, 2018]. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/vida/20160204/301901605609/felicidad-trabajo.html>

LA VANGUARDIA. Estas son las claves de la felicidad, según la ciencia. [Sitio web]. Clarín. sec. Psicología. 6, Diciembre, 2017. [Consultado 8, 03,2019]. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/vivo/psicologia/20171206/433415391204/claves-felicidad-ciencia.html>

MARTINEZ Mario, RUFINO Luis, RUFINO Nathalie, SIVIRICHI Yana. Correlación entre felicidad y rotación de personal. [Repositorio digital]. Trabajo de grado. Obtener el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Surco. 2018. p. 28. [Consultado 18, 04,2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/13189>

MOCCIA, Salvatore. Trabajar con buen humor: en la empresa y siempre. [Ebook]. 1. ed. España: EUNSA, 2009. p. 36. ISBN. 9788431353278. [Consultado 8, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioamericasp/detail.action?docID=3205331&query=felicidad%20en%20el%20trabajo#>

O'CONNOR, Anahad. Los secretos para una vida feliz, según un estudio de Harvard. The New York Times. [Sitio web]. sec. Cultura. 6, Abril, 2016. [Consultado 16, Abril, 2019]. Disponible en: <https://www.nytimes.com/es/2016/04/06/un-estudio-de-harvard-revela-los-secretos-para-una-vida-feliz/>

PACHECO ZAMORA, Tania. Satisfacción laboral y su relación con la felicidad en el trabajo. Grado en Relaciones Laborales. [Repositorio Digital]. Trabajo de grado. Optar por el grado en relaciones laborales. Universidad de la Laguna. Facultad de Derecho. 2016/2017. p. 12. [Consultado 19, Septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6297/SATISFACCION%20LABORAL>

%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LA%20FELICIDAD%20EN%20EL%20TRABAJO..pdf?sequence=1

PAYA CAYA, Karen, ESPINOZA SALAZAR, María Alejandra. [Repositorio digital]. Trabajo de grado. Optar por el título profesional de Administrador de Negocios. Universidad Católica San Pablo. Arequipa. 2017. p. 40. [Consultado 11, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf

PORTAFOLIO. Empresas le apuestan a la felicidad para retener talento. [Sitio web]. Bogotá D.C. CO. sec. Empresas. 10, marzo, 2012. [Consultado 18, Abril, 2019]. Disponible en: <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/empresas-le-apuestan-felicidad-retener-talento-91512>

PORTAFOLIO. La felicidad laboral, un reto de dos caras. [Sitio web]. Bogotá D.C.CO. sec. Tendencias. 11, Abril, 2015. [Consultado 2, Abril, 2019]. Disponible en: <https://www.portafolio.co/tendencias/felicidad-laboral-reto-dos-caras-45892>

ROJAS, Mariano. El estudio científico de la felicidad. [Ebook]. 1. ed. México: FCE - Fondo de Cultura Económica, 2014. p. 8. ISBN. 9786071621351. [Consultado 9, Marzo, 2019]. Archivo en pdf. Archivo en pdf. Disponible en: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioamericasp/detail.action?docID=4559847>

SALAS Andrés, ALEGRE Joaquín, Guerrero Rafael. La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles. [Dialnet]. 2013. p. 83-116. ISSN. 2173-6812. [Consultado 18, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4799757>

SALAS VALLINA, Andrés. Liderazgo transformacional capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia. Facultad de Economía, Departamento Dirección de Empresas. Valencia, España. 2013. p. 55. [Consultado 21, Septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/71013106.pdf>

SANCHEZ DIAZ, Yeimy. Felicidad laboral y productividad organizacional. [Repositorio Digital]. Trabajo de Grado. Optar por el título Especialista en Gestión de Desarrollo Administrativo. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá D.C. CO. 2017. p. 4. [Consultado 22, Septiembre, 2018]. Archivo pdf. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/17047/1/S%C3%A1nchezD%C3%ADazYeimyYesenia2017.pdf>

SANIN Alejandro, SALANOVA Alejandra. Análisis psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en población trabajadora en Colombia. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Medellín. julio-diciembre, 2015. vol. 34. no. 2. p. 75-83. ISSN. 2539-5238. [Consultado 18, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/06/RIPO-34-2-art-1.pdf>

UNIVERSIA. La felicidad laboral consiste en trabajar en un espacio comfortable. [Sitio web]. 9, Junio, 2015. [Consultado 11, 04,2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <http://noticias.universia.ad/consejos-profesionales/noticia/2015/06/09/1126506/felicidad-laboral-consiste-trabajar-espacio-confortable.pdf>

VASQUEZ VALVERDE, Camelo, HERVAS TORRES, Gonzalo. La ciencia del bienestar: fundamentos de una psicología positiva. [Ebook]. Madrid: Difusora Larousse-Alianza Editorial, 2014. p. 9. ISBN. 9788420684864. [Consultado 10, Abril, 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioamericasp/detail.action?docID=4909555&query=felicidad#>

VERGARA VENEGAS, Sergio. Construir inteligencia colectiva en la organización: Clima Laboral y Cultura organizacional: ¿Cuál es la diferencia?. [Google Books]. Alameda 390, Santiago, Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile, 2015. Capítulo 2. ISBN. 9561416743. [Consultado 21, Septiembre, 2018]. Archivo en pdf. Disponible en: <https://books.google.com.co/books?isbn=9561416743>